Deutscher Bundestag **Drucksache 18/12055**

18. Wahlperiode 24.04.2017

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Beschlussempfehlung und Bericht

des Ausschusses für Arbeit und Soziales (11. Ausschuss)

a) zu dem Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Herbert Behrens, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksachen 18/8724 –

Wochenhöchstarbeitszeit begrenzen und Arbeitsstress reduzieren

b) zu dem Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Brigitte Pothmer, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Drucksachen 18/8241 –

Mehr Zeitsouveränität – Damit Arbeit gut ins Leben passt

A. Problem

Zu Buchstabe a

Die unterschiedlichen Interessen von Beschäftigten und Arbeitgebern treffen nach Einschätzung der Fraktion DIE LINKE. auf eine große Diskrepanz zwischen vertraglich festgelegten und tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten. Vollzeitbeschäftigte arbeiteten immer länger, der Arbeitstag kenne für viele kein Ende. Gleichzeitig verdichte sich der Arbeitsalltag für viele Beschäftigte so sehr, dass sie keine andere Möglichkeit hätten, als auch in ihrer Freizeit für den Arbeitgeber erreichbar zu sein. Festgelegte Zeiten für Erholung würden unterlaufen und psychische Fehlbelastungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nähmen zu.

Zu Buchstabe b

Nicht einmal jeder zweite Beschäftigte ist nach den Angaben der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN heute mit seinem Arbeitszeitumfang zufrieden. Vollzeitbeschäftigte wollten oft reduzieren, Teilzeitkräfte aufstocken. Oft gelinge es aber

nicht, Arbeitszeiten zu vereinbaren, die den Bedürfnissen der Menschen gerecht würden. Gleichzeitig nähmen die Belastungen am Arbeitsplatz zu: Der Alltag vieler Menschen sei von Zeitdruck geprägt, mobile Kommunikationsmittel ließen die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen. Knapp zwei Drittel der Beschäftigten in Deutschland arbeiteten länger, als im Arbeitsvertrag vereinbart.

B. Lösung

Zu Buchstabe a

Die Fraktion DIE LINKE. fordert, die gesetzliche Wochenhöchstarbeitszeit im Arbeitszeitgesetz von 48 auf 40 Stunden zu senken, ein Recht auf Nichterreichbarkeit und eine Dokumentationspflicht für jede Stunde Arbeit sowie verbindliche Ausgleichsregelungen für Mehrarbeit festzuschreiben. Ferner müsse eine Anti-Stress-Verordnung zu erlassen, um psychischen Belastungen entgegenzuwirken.

Ablehnung des Antrags auf Drucksache 18/8724 mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE.

Zu Buchstabe b

Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN strebt gesetzliche Rahmenbedingungen an, die den Beschäftigten mehr Arbeitszeitsouveränität ermöglichten und vor entgrenzter Arbeit schützten. Dabei sollten die Beschäftigten mehr Mitsprache über Umfang, Lage und Ort ihrer Erwerbstätigkeit erhalten. Im Teilzeit- und Befristungsgesetz solle ein Vollzeitkorridor mit Wahlarbeitszeiten geschaffen werden u. a. m.

Ablehnung des Antrags auf Drucksache 18/8241 mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD und gegen die Stimmen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE.

C. Alternativen

Annahme eines Antrags.

D. Kosten

Kostenberechnungen wurden nicht vorgenommen.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Beschlussempfehlung

Der Bundestag wolle beschließen,

a) den Antrag auf Drucksache 18/8724 abzulehnen;

b) den Antrag auf Drucksache 18/8241 abzulehnen.

Berlin, den 29. März 2017

Der Ausschuss für Arbeit und Soziales

Kerstin Griese	**Gabriele Schmidt (Ühlingen)**
Vorsitzende	Berichterstatterin

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Bericht der Abgeordneten Gabriele Schmidt (Ühlingen)

I. Überweisung

1. Überweisung

Der Antrag auf **Drucksache 18/8724** wurde in der 191. Sitzung des Deutschen Bundestages am 23. September 2016 dem Ausschuss für Arbeit und Soziales zur federführenden und dem Ausschuss für Wirtschaft und Energie, dem Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie dem Ausschuss für Gesundheit zur Mitberatung überwiesen.

Der Antrag auf **Drucksache 18/8241** wurde in der 167. Sitzung des Deutschen Bundestages am 28. April 2016 beraten und dem Ausschuss für Arbeit und Soziales zur federführenden Beratung sowie dem Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur Mitberatung überwiesen.

2. Voten der mitberatenden Ausschüsse

Zu Buchstabe a

Der **Ausschuss für Wirtschaft und Energie,** der **Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** sowie der **Ausschuss für Gesundheit** haben den Antrag auf Drucksache 18/8724 in ihren Sitzungen am 29. März 2017 beraten und mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. die Ablehnung empfohlen.

Zu Buchstabe b

Der **Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** hat den Antrag auf Drucksache 18/8241 in seiner Sitzung am 29. März 2017 beraten und mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD und gegen die Stimmen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE. die Ablehnung empfohlen.

II. Wesentlicher Inhalt der Vorlagen

Zu Buchstabe a

Die Frage nach mehr Zeitsouveränität sei ein zentraler Punkt in der Arbeitszeitdebatte, heißt es in der Antragsbegründung der Fraktion DIE LINKE. Die Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung der IG Metall zeigten, dass 82 Prozent der Befragten ihre tägliche Arbeitszeit kurzfristig an private Bedürfnisse anpassen wollten und 78 Prozent den Wunsch hätten, die Arbeitszeit für Kinder und Pflegebedarfe abzusenken. Eine Betrachtung der realen Arbeitszeiten zeige, dass die Schere zwischen der tarif- oder arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit und der tatsächlichen Arbeitszeit auseinandergehe. Viele Beschäftigte arbeiteten mehr als vertraglich vereinbart. Die Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten steige, überlange Arbeitszeiten nähmen zu und die Zahl der bezahlten und unbezahlten Überstunden sei enorm: Die gewöhnliche Wochenarbeitszeit (die in der Regel sowohl die vertraglich vereinbarte als auch die üblicherweise geleisteten Überstunden umfasse) von Vollzeitbeschäftigten sei von ihrem niedrigsten Wert im Jahr 2003 mit rund 39,5 Wochenarbeitsstunden auf knapp 40,5 Stunden im Jahr 2014 gestiegen. Vollzeitbeschäftigte arbeiteten immer länger.

Diese Entwicklung sei problematisch. Einer systematischen Untersuchung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) nehme das Risiko von gesundheitlichen Beeinträchtigungen physischer und psychischer Art bei langen Arbeitszeiten zu. Zudem erschwerten entgrenzte und überlange Arbeitszeiten die Vereinbarkeit von Arbeit und privatem Leben. Daher müsse der Entgrenzung von Arbeitszeit entgegengewirkt werden. Ein entscheidender Schritt hierfür sei die Reduzierung der zulässigen Höchstarbeitszeit.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Zu Buchstabe b

Die Ansprüche an Arbeit und Leben wandelten sich, heißt es in der Antragsbegründung der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Viele Beschäftigte forderten mehr Zeitsouveränität, um Arbeit und private Anforderungen besser unter einen Hut zu bekommen. Ihre Wünsche seien dabei so unterschiedlich wie die Menschen selbst. Viele Teilzeitbeschäftigte wollten ihre Arbeitszeit ausweiten, vollzeiterwerbstätige Väter und Mütter wünschten sich eher kürzere Arbeitszeiten. Andere seien mit dem Umfang zufrieden, aber wünschten sich beweglichere Arbeitszeiten. Diese Bedürfnisse änderten sich zudem im Lebensverlauf. Wer Kinder bekomme, wolle anders arbeiten als ein Berufseinsteiger. Ein einziges Arbeitszeitmodell für ein ganzes Erwerbsleben reiche für diese unterschiedlichen Bedürfnisse nicht aus. Das werde auch den veränderten Partnerschaftsmodellen nicht gerecht: Viele Frauen wollten sich nicht mehr aufs berufliche Abstellgleis stellen lassen und auf eine eigenständige Existenzsicherung verzichten, weil sie sich für Kinder entschieden; gleichzeitig wollten viele Männer nicht mehr nur Feierabend- und Wochenendväter sein, sondern sich gleichberechtigt an der Kindererziehung beteiligen.

Eine neue Arbeitskultur liege auch im Interesse der Arbeitgeber selbst. Gerade kleine Unternehmen könnten durch flexible Arbeitszeiten qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an sich binden und mit weniger Fluktuation, zufriedeneren, eigenständigeren und produktiveren Beschäftigten rechnen.

III. Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

Der **Ausschuss für Arbeit und Soziales** hat die Beratung des Antrags auf Drucksache 18/8724 in seiner 86. Sitzung am 28. September 2016 aufgenommen und die Durchführung einer öffentlichen Anhörung von Sachverständigen beschlossen.

Die Einführung in den Antrag auf Drucksache 18/8241 sowie die Beschlussfassung über eine öffentliche Expertenanhörung fand in der 85. Sitzung am 21. September 2016 statt, die Anhörung zu beiden Anträgen in der 108. Sitzung am 20. März 2017.

Die Teilnehmer der Anhörung haben schriftliche Stellungnahmen abgegeben, die in der Ausschussdrucksache 18(11)947 zusammengefasst sind.

Folgende Verbände, Institutionen und Einzelsachverständige haben an der Anhörung teilgenommen:

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

ver.di Bundesverwaltung

Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH)

Handelsverband Deutschland - HDE e. V.

Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e. V. (DEHOGA)

DIE FAMILIENUNTERNEHMER e. V.

BASF SE

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Lena Hipp, Ph. D.

Dr. Yvonne Lott

Der **Deutsche Gewerkschaftsbund** (DGB) bescheinigt den Anträgen, dass sie die bekannten Probleme und Herausforderungen der heutigen Arbeitswelt wie die Zunahme längerer Arbeitszeiten und atypischer Arbeitszeiten sowie hohes Maß an Arbeitsverdichtung beschrieben. Besonders problematisch sei die zunehmende Auflösung der Grenze zwischen Arbeitszeit und Freizeit. Regelungen zum sog. Home-office, zur mobilen Arbeit, zur Vertrauensarbeitszeit und zur Arbeit auf Abruf müssten den Schutz der Beschäftigten stärker berücksichtigen. Die in den Anträgen formulierten Reformvorschläge gingen in einzelnen Aspekten in die richtige Richtung und müssten auch für Beamtinnen und Beamte gelten. So entspreche die Forderung nach einem Rückkehrrecht auf Vollzeit

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

bzw. in die vorherige Arbeitszeit durch ein Recht auf zeitlich befristete Arbeitszeitreduzierung im Grundsatz der Position des DGB. Auch die Erweiterung der Mitbestimmungsrechte bezogen auf Arbeitsmenge und Leistungsvorgaben sei richtig. Gerade die Verdichtung von Arbeit, d. h. die Erhöhung der Arbeitsmenge bei gleich bleibender Arbeitszeit, führte zu hohem Termin- und Leistungsdruck. Kritisch anzumerken bleibe allerdings, dass beide Anträge sich nicht ausreichend mit der durch Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz garantierten Funktion von Tarifvertragsparteien und insbesondere von Gewerkschaften auseinandersetzten - denn beide Fraktionen forderten in Bereichen der Arbeitszeitgestaltung, die klassische Felder gelebter Tarifautonomie beträfen, individualrechtliche Regelungen, ohne die Bedingungen ihrer Durchsetzung im Betrieb zu berücksichtigen. So falle bisher die Frage etwa von Arbeitszeitkorridoren und Wahlarbeitszeiten vorrangig in die Zuständigkeit der Tarifvertragsparteien.

Die **Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände** (BDA) lehnt beide Anträge ab. Die Antragsteller (DIE LINKE). implizierten z. B. bei ihrer Forderung nach Senkung der Wochenhöchstarbeitszeit von 48 auf 40 Stunden, dass die Beschäftigten heute regelmäßig und in großem Umfang die im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vorgesehene wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden ausschöpften. Die durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit der Beschäftigten habe im Jahr 2015 in Deutschland aber 35,2 Stunden pro Woche betragen und sei damit im Vergleich zum Vorjahr leicht rückläufig gewesen. Es entspreche den Bedürfnissen der Unternehmen und ihrer Mitarbeiter, die arbeits- oder tarifvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit in den Grenzen des ArbZG flexibel verteilen zu können. Deshalb müsse es z. B. möglich sein, auch einmal über die vereinbarte Arbeitszeit hinauszugehen. Unternehmen mit innovativen flexiblen Arbeitszeitmodellen zeigten, dass auch Arbeitnehmer die Möglichkeit wahrnähmen, in Einzelfällen und aus unterschiedlichen privaten Gründen die mit dem Arbeitgeber vereinbarte Wochenarbeitszeit zu überschreiten. Vor diesem Hintergrund sei kein Bedarf ersichtlich, den von der EU-Arbeitszeitrichtlinie eröffneten Spielraum, der eine Wochenhöchstarbeitszeit von 48 Stunden vorsehe, weiter zu begrenzen. Vielmehr sollte der deutsche Gesetzgeber diesen Spielraum nutzen, um das Arbeitszeitrecht an die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt anzupassen. Am Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN kritisiert der BDA z. B. die Forderung nach einem Vollzeitkorridor mit Wahlarbeitszeiten: Dauerhaft und ohne Anbindung an eine besondere familiäre Verantwortung eine wöchentliche Arbeitszeit von nur 30 Stunden zu ermöglichen, beweise vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels fehlendes Problembewusstsein in einer Zeit, in der Menschen in Beschäftigung gehalten werden müssten. Das Modell einer Wahlarbeitszeit sei schon im Ansatz verfehlt. Die Vereinbarung der Arbeitszeit ist ein wesentliches Merkmal des beidseitig verhandelten Arbeitsvertrags, auf deren Grundlage der Arbeitgeber den Betrieb organisiere und strukturiere. Im Einzelfall könnten die Parteien im Wege der Vertragsfreiheit gemeinsam abweichende Vereinbarungen treffen. Ein Übermaß an ständig wechselnden Arbeitszeiten und Arbeitsausfällen könnte kleine und mittlere Betriebe unmittelbar in ihrer Existenz bedrohen.

Die **ver.di Bundesverwaltung** unterstützt beide Initiativen im Grundsatz. Man selbst folge dem arbeitszeitpolitischen Leitbild einer „kurzen Vollzeit bei vollem Personal- und Lohnausgleich“. Insofern griffen beide Anträge übereinstimmend ein Thema auf, das auch ver.di zunehmend in den Mittelpunkt der tarifpolitischen Arbeit stelle. Damit reagiere man auf die zunehmende physische und psychische Belastung der Beschäftigten im Rahmen ihrer Erwerbsarbeit, die vor dem Hintergrund der mit der Digitalisierung verbundenen Umbrüche in der Arbeitswelt einen zusätzlichen Schub erhalten habe. Im Rahmen tarifvertraglicher Regelungen versuche ver.di seit langem hier Verbesserungen zu erzielen. Dies sei in einer Reihe von Tarifverträgen (TV) gelungen. Gleichzeitig müssten aber auch immer wieder Versuche der Arbeitgeber abgewehrt werden, Arbeitszeiten zu verlängern und weiter zu flexibilisieren. Ohne dass dies nach außen hin sichtbar werde, stelle vor diesem Hintergrund eine Festschreibung des bestehenden Arbeitszeitregimes schon einen gewerkschaftlichen Erfolg dar. Das Ergebnis tariflicher Regelungen spiegele allerdings immer das bestehende Machtverhältnis in den konkreten Tarifauseinandersetzungen wider. In vielen Branchen und Betrieben seien die Gewerkschaften nur noch beschränkt durchsetzungsfähig. Die deutlich zurückgegangene Tarifbindung führe zudem dazu, dass es immer größere tariflose Bereiche in Deutschland gebe. Da die tarifungebundenen Bereiche durchweg schlechtere Arbeits- und Entlohnungsbedingungen aufwiesen, sei dies nicht nur für die betroffenen Beschäftigten ein großer Nachteil. Daher sei es wichtig, dass die Verbreitung von als allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen wieder stärkere Bedeutung erlange. Vor diesem Hintergrund befürworte ver.di grundsätzlich die mit den beiden Anträgen angestoßenen Initiativen, die eine Begrenzung der Wochenhöchstgrenzen, eine Reduzierung von Arbeitsstress und mehr Zeitsouveränität der Beschäftigten zum Ziel hätten. Im Einzelnen unterstütze man besonders die Forderungen nach Absenkung der gesetzlichen Wochenhöchstarbeitszeit im Arbeitszeitgesetz von 48 auf 40 Stunden; bei einer durch gesetzliche Vorgaben notwendigen Reduzierung individueller Arbeitszeiten dürfe es jedoch zu keiner Entgeltkürzung kommen;

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

nach Schaffung eines Vollzeitkorridors im Bereich von 30 bis 40 Stunden pro Woche mit Wahlarbeitszeiten; die konkrete Umsetzung müsse allerdings tarifvertraglichen Regelungen vorbehalten bleiben; nach einem Recht auf Nichterreichbarkeit u. a.m.

Der **Zentralverband des Deutschen Handwerks** (ZDH) lehnt die Anträge ab. Die darin formulierten Forderungen entzögen den Handwerksbetrieben die souveräne Ausgestaltung der Arbeitszeit und würden die Personaleinsatzplanung erschweren. Bereits die gegenwärtigen Möglichkeiten der Arbeitnehmer zur Arbeitszeitgestaltung, stellten vor allem kleine und mittelständische Arbeitgeber vor große Herausforderungen. Mit der Normierung weiterer einseitiger Arbeitszeitflexibilisierungsinstrumente zugunsten der Arbeitnehmer drohe eine unnötige zusätzliche Belastung vieler Handwerksbetriebe. Ansprüche auf mehr Arbeitszeitsouveränität stellten den Arbeitgeber vor das Dilemma, abwägen zu müssen, welchen Arbeitszeitflexibilisierungsinteressen seiner Arbeitnehmer er im Zweifel den Vorrang gewähren solle. Innerbetriebliche Konflikte seien programmiert. Vereinbarungen zur Arbeitszeitflexibilisierung auf einvernehmlicher Basis sei ein besserer und praktikablerer Weg, um die unterschiedlichen Interessenlagen der Beschäftigten in Einklang zu bringen.

Der **Handelsverband Deutschland** (HDE) spricht sich gegen die Forderungen der Antragsteller aus. Ein Ausbau der Arbeitszeitsouveränität der Arbeitnehmer sei abzulehnen, weil es sich dabei um einen einseitigen Eingriff in das Austauschverhältnis der Arbeitsvertragsparteien handele. Durch die Einführung einer allgemeinen befristeten Teilzeit würde die Umwandlung von Vollzeitstellen in Teilzeitstellen stark gefördert werden. Der Wandel der Arbeitswelt durch die Digitalisierung führe allerdings in der Tat dazu, dass einige arbeitszeitrechtliche Vorschriften veraltet seien und der Überarbeitung bedürfen. Das gelte vor allem für die im Arbeitszeitgesetz vorgesehene elfstündige tägliche Ruhezeit sowie für das Konzept einer täglichen Höchstarbeitszeit. Der Gesetzgeber solle den Flexibilisierungsspielraum nutzen, den ihm das EU-Recht hier eröffne. Eine Verpflichtung für Arbeitnehmer ständig erreichbar zu sein, existiere in Deutschland hingegen nicht. Ferner führten zusätzliche Aufzeichnungsverpflichtungen für verrichtete Arbeitsstunden zu mehr Bürokratie und seien abzulehnen. Für Arbeitgeber müsse vielmehr die Möglichkeit geschaffen werden, sich zu exkulpieren, sofern sie ihre Aufzeichnungspflichten auf die Arbeitnehmer übertragen hätten, die diese jedoch nicht ordnungsgemäß erfüllten. Darüber hinaus gebe es keinen Grund für den Erlass einer Anti-Stress-Verordnung. Im Arbeitsschutzgesetz werde bereits gesetzlich klargestellt, dass bei einer Gefährdungsbeurteilung auch psychische Belastungen zu berücksichtigen seien.

Der **Deutsche Hotel- und Gaststättenverband** (DEHOGA) lehnt beide Anträge ab. Die Forderungen der Antragsteller, die Wochenhöchstarbeitszeit zu reduzieren, würden Normalarbeitszeit und Höchstarbeitszeit nahezu vollständig annähern und im Ergebnis zu weniger Flexibilität führen. Die Einführung eines Anspruchs für Beschäftigte, den Arbeitszeitumfang anzupassen, stelle eine einseitige Verschiebung der Vertragsanpassungsmöglichkeiten dar und sei demnach abzulehnen. Ebenso abzulehnen seien ein Rückkehrrecht auf den früheren Stundenumfang und ein Anspruch auf Schichtwechsel. Der Erlass juristischer Einzelansprüche sei nicht zielführend. Vielmehr bedürfe es zur Lösungsfindung des Dialogs mit dem Arbeitgeber. Die pauschale Forderung im Antrag, Arbeit zu „atypischen“ Zeiten stärker zu begrenzen, sei rückwärtsgewandt, wachstumsfeindlich und undifferenziert, da man angesichts von Globalisierung und Plattformökonomie mehr Flexibilität benötige. Das Instrument des Arbeitsschutzgesetzes zur Ermittlung von Gefährdungen und geeigneter Gegenmaßnahmen sei die Gefährdungsbeurteilung. Eine gesonderte Anti-Stress-Verordnung habe demgegenüber keinen Mehrwert und sei demnach ebenfalls abzulehnen. Stattdessen fordere der DEHOGA die Umstellung von der täglichen auf die wöchentliche Höchstarbeitszeit.

DIE FAMILIENUNTERNEHMER lehnen die Anträge ebenfalls ab. Die Fähigkeit, auch im Bereich der Arbeitszeiten Lösungen auf individueller betrieblicher Ebene zu finden, mache gesetzliche Regelungen in dieser Hinsicht überflüssig. Unternehmer könnten es sich nicht erlauben, die Wünsche ihrer Arbeitnehmer zu ignorieren und die Beschäftigten mit überbordender Arbeit zu überlasten. Kompromisse zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer seien demnach höher einzuschätzen als starre gesetzliche Regelungen. Die beiden Anträge trügen nicht zur Verbesserung der Situation der Betroffenen bei. Vor allem in kleinen und mittleren Betrieben hätte die Umsetzung dieser Vorschläge, insbesondere die Einführung eines Rechts auf Rückkehr in Vollzeitbeschäftigung, personalpolitisches Chaos zur Folge. Auch den Erlass einer Anti-Stress-Verordnung, sowie ein Recht auf Nichterreichbarkeit während der Freizeit lehne man ab. Die aktuellen Regelungen im Arbeitsschutzgesetz reichten aus. Eine Reform des Arbeitszeitgesetzes scheine allerdings an anderer Stelle geboten, um dem Wandel in der Arbeitswelt im Zuge der Digitalisierung zu entgegen. Beim Thema „gesetzliche Ruhezeiten“ müsse man beispielsweise bestehende Rechtsunsicherheiten beseitigen.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Die **BASF SE** unterstützt nach eigenem Bekunden Bestrebungen, die Flexibilität von Arbeitszeit und Zeitsouveränität dort zu erhöhen, wo die Arbeitsprozesse eine solche Flexibilisierung zuließen und die Situation in den internationalen Märkten sie erforderten. Flexibilisierung dürfe allerdings nicht um ihrer selbst willen erfolgen, sondern müsse dazu beitragen, dass die deutschen Unternehmen ihre Wettbewerbsfähigkeit in globalen Märkten erhielten und ausbauen könnten. Die Vorschläge in den vorliegenden Anträgen werden weitgehend abgelehnt. Die pauschale Forderung nach Reduzierung von Nacht- bzw. Schicht- oder Wochenendarbeit werde den Arbeitsprozessen nicht gerecht und sei demnach abzulehnen. Eine Verkürzung der Arbeitszeit führe nicht zu einer Reduzierung der Arbeitsbelastung. Die vorgeschlagenen Lösungen gegen Stress am Arbeitsplatz seien überflüssig, da bereits im Rahmen der heutigen gesetzlichen Regelungen bei der Gefährdungsbeurteilung auch psychische Belastungen zu berücksichtigen seien. Ein allgemeines Recht auf befristete Teilzeit würde zu erheblicher Planungsunsicherheit für Arbeitgeber und damit zu Einschränkungen der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit führe. Daher ist die Forderung abzulehnen. Erweiterungen über die derzeitige Rechtslage hinaus hinsichtlich eines Initiativrechts von Betriebs- und Personalräten bedürfe es ebenfalls nicht.

Die **Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin** (BAuA) stellt zusammenfassend fest, arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zeigten, dass der Arbeitszeitgestaltung eine zentrale Rolle für die Gesundheit und die Work-Life-Balance von Beschäftigten zukomme. Die vorliegenden Anträge zielten insbesondere auf eine Stärkung der Zeitsouveränität von Beschäftigten sowie den Schutz der Beschäftigten vor zu hoher zeitlicher und mengenmäßiger Belastung durch die Arbeit ab. Forschung zur Arbeitszeit habe wiederholt gezeigt, dass die Gestaltung der Arbeitszeit mit verschiedenen Aspekten der Gesundheit, Work-Life Balance und Leistung von Beschäftigten zusammenhänge. Insbesondere Arbeitszeiten, die ausreichende Erholung verhinderten oder erschwerten - z. B. überlange Arbeitszeiten - oder sozial wertvolle Zeiten besetzten – z. B. Abende oder das Wochenende, sollten demnach vermieden werden. In Bezug auf Arbeitszeitflexibilität zeigten wissenschaftliche Befunde, dass es in erster Linie wichtig sei, dass Arbeitszeiten für die Beschäftigten vorhersehbar seien, um ihnen Planungssicherheit zu geben. Flexibilitätsanforderungen, wie Änderungen der Arbeitszeiten oder Arbeit auf Abruf, sollten Arbeitgeber deshalb möglichst vermeiden. Seien diese jedoch unvermeidbar, sollten sie zumindest möglichst lange im Voraus angekündigt werden. Größere Zeitsouveränität bzw. Flexibilitätsmöglichkeiten für Beschäftigte hätten dagegen eher positive Effekte auf Gesundheit und Work-Life-Balance. Daher sollte die Gewährung von Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmer auf ihre Arbeitszeit ermöglicht bzw. ihre Wünsche in der Arbeitszeitgestaltung berücksichtigt werden. Dies sollte jedoch immer mit ausreichender Sensibilisierung der Beschäftigten für gesundheitliche Auswirkungen von flexibler Arbeitszeitgestaltung einhergehen, um Selbstgefährdung zu vermeiden. Bei der Arbeitszeitgestaltung sollten ferner auch Wechselwirkungen mit der Art der ausgeübten Tätigkeit bzw. weiteren Anforderungen des Arbeitsplatzes beachtet werden. Insbesondere bei Tätigkeiten mit hohem Risikopotenzial sollte die Arbeitszeit eher risikomindernd gestaltet sein, z. B. durch reduzierte tägliche Arbeitszeiten oder angemessene Pausenregelungen. Auch könne Arbeitszeit nur gesundheitsgerecht gestaltet sein, wenn eine gute Passung von Arbeitsmenge und personellen Kapazitäten gegeben ist. Dies dient dem Schutz der Beschäftigten vor zu hoher zeitlicher und mengenmäßiger Überlastung u. a. m.

Die **Sachverständige Lena Hipp** (PhD) argumentiert, dass im Zuge eines sich abzeichnenden Fachkräftemangels, einer weiterhin steigenden Frauenerwerbsquote und der Einführung neuer Technologien, die Erwerbsarbeit zusehends vom Arbeitsort entkoppelten, das Thema „Arbeitszeiten“ gesellschaftlich und politisch weiter an Wichtigkeit gewinne. Dauer, Lage und Verteilung von Erwerbsarbeitszeiten seien zentral für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit anderen, gesellschaftlich sinnvollen Tätigkeiten wie Kinderziehung, Pflegetätigkeiten, bürgerschaftlichem Engagement oder Weiterbildungen. Vorschläge und Maßnahmen, die Beschäftigten mehr Zeitsouveränität ermöglichten und den spezifischen Zeitbedarfen im Lebenslauf Rechnung trügen, seien daher notwendig, bedürften jedoch einer differenzierten Bewertung hinsichtlich ihrer Zielerreichung. Die Forderung beider Anträge, nach einer zeitweisen Arbeitszeitreduzierung auf einen Vollzeitarbeitsplatz zurückkehren zu können, sei sinnvoll, ebenso wie die Stärkung einer Nichterreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeiten. Ob der Vorschlag einer Begrenzung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit auf 40 Stunden der Realität und den Bedürfnissen aller Beschäftigten entspreche, könne dagegen bezweifelt werden. Zur Forderung der Reduzierung atypischer Arbeitszeiten sei anzumerken, dass diese nicht pauschal familienunfreundlich seien.

Die **Sachverständige Dr. Yvonne Lott** unterstützt die Forderung im Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, die Mitsprache der Beschäftigten über den Umfang, Lage und Ort der Erwerbstätigkeit zu stärken. Dazu sei ein Vollzeitkorridor zwischen 30 und 40 Stunden wöchentlich sinnvoll; denn mehr als die Hälfte der

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

deutschen Erwerbstätigen wünsche sich eine wesentliche Änderung ihrer Arbeitszeit. Die gewünschten Arbeitszeiten könnten aber oft nicht realisiert werden. Von Wahlarbeitszeiten könne noch längst nicht die Rede sein. Insofern bestehe kein Anlass, auf gesetzliche oder tarifliche Regelungen einer Wahlarbeitszeit zu verzichten. Den Arbeitszeitwünschen und Arbeitszeitbedarfen, die je nach Lebensphase und Lebenssituation von Beschäftigten variieren könnten (Stichwörter: Familiengründung, Pflege von Angehörigen, Weiterbildungen, ehrenamtliche Tätigkeiten), werde zurzeit nicht ausreichend Rechnung getragen. Ein Arbeitszeitkorridor zwischen 30 und 40 Stunden könne die Anpassung der Arbeitszeit an die Lebensphase und Lebenssituation von Beschäftigten erleichtern und Beschäftigte bei der Realisierung ihrer Arbeitszeitwüsche und Arbeitszeitbedarfe unterstützen. Ein wesentlicher Grund für den hohen Anteil von Überbeschäftigung, d. h. für den großen Anteil an Beschäftigten mit dem Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten, sei die Vollzeit als vorherrschende Arbeitszeitnorm in Betrieben. Aufgrund der Vollzeitnorm bestehe eine Stigmatisierung von Teilzeit. Ein Arbeitszeitkorridor zwischen 30 und 40 Stunden könne die Vollzeitnorm schwächen und zu einem neuen Vollzeitstandard oder zu verschiedenen „kurzen und langen“ Vollzeitstandards – je nach Lebensphase oder Lebenssituation – führen. Der Arbeitszeitkorridor könne zur Normalisierung von Teilzeit beitragen und so die Stigmatisierung von Beschäftigten mit kürzeren Arbeitszeiten verhindern. Zudem könne die Schaffung einer neuen Vollzeitnorm bzw. neuer Vollzeitnormen dazu beitragen, dass die Teilzeit bis 20 Stunden gegenüber einer gesetzlich geförderten 30 Stundenwoche unattraktiv für Beschäftigte werde u. v. a. m.

Weitere Einzelheiten können dem Protokoll der Anhörung sowie den Stellungnahmen auf Drucksache 18(11)xy entnommen werden.

IV. Beratungsverlauf und Beratungsergebnisse im federführenden Ausschuss

Der **Ausschuss für Arbeit und Soziales** hat die beiden Anträge in seiner 111. Sitzung am 29. März 2017 abschließend beraten und empfiehlt mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. den Antrag auf Drucksache 18/8724 abzulehnen. Der Ausschuss empfiehlt auch den Antrag auf Drucksache 18/8241 abzulehnen, dies mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD und gegen die Stimmen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE.

Die **Fraktion der CDU/CSU** verwies auf die zahlreichen Gesetzesinitiativen der Koalition, die die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten bereits verbessert hätten. Die Arbeitgeber plädierten bekanntlich ebenfalls für mehr Flexibilität der Arbeitszeit. Die vorliegenden Anträge aber seien wenig geeignet, den notwendigen Interessenausgleich herbeizuführen. So sei die vorgeschlagene Begrenzung auf eine neue Wochenhöchstarbeitszeit nicht praktikabel und auch nicht durchsetzbar. Dagegen sei der Vorschlag eines Korridors für die Wochenarbeitszeit auf einer vollen Stelle schon hilfreicher. Bei der Setzung der Rahmenbedingungen müsse in jedem Fall auf die Bedürfnisse der Menschen Rücksicht genommen werden. Die Anträge enthielten in diesem Sinne zwar gute Einzelvorschläge. Insgesamt könne die CDU/CSU-Fraktion ihnen aber nicht zustimmen.

Die **Fraktion der SPD** begrüßte es, dass die Fragen der Arbeitszeiten und der Arbeitsgestaltung wieder in der Diskussion stünden. Beides müsse sowohl an den Bedürfnissen der Beschäftigten wie auch der Firmen gemessen werden. Mit Digitalisierung, Arbeitsverdichtung und den Veränderungen der Arbeitswelten insgesamt stellten sich neue Herausforderungen, auf die auch der Gesetzgeber Antworten finden müsse. Die Vorschläge aus beiden Anträgen seien in den Dialogprozess Arbeit 4.0 aufgenommen worden, in dem Antworten auf diese Fragen gefunden werden sollten. Der Eindruck sei, dass es ein einziges passgenaues Arbeits- und Arbeitszeitmodell für alle nicht geben werde. Geklärt werden müsse vielmehr, für welche Themen eine gesetzliche, tarifvertragliche und betriebliche Regelung nötig sei und was besser in individuellen Verträgen oder Absprachen geregelt werden könne. Es gebe viel Sympathie für Möglichkeiten zur Arbeitszeitreduzierung. Es bleibe das Problem des Lohnausgleichs. Für Erziehungs- und Weiterbildungszeiten jedenfalls sei ein finanzieller Ausgleich nötig, damit diese Möglichkeiten nicht nur Wohlhabenden offen stünden. Angesichts der Arbeitsverdichtung würde zudem eine Anti-Stress-Verordnung ein richtiges Signal setzen. Und an dem Thema Rückkehrrecht aus Teilzeit- in Vollzeitarbeit arbeite die SPD weiterhin „mit Volldampf“.

Die **Fraktion DIE LINKE**. kritisierte, dass trotz Verdichtung der Arbeitsbelastung in den letzten 30 Jahren am Arbeitszeitgesetz wenig geändert worden sei. Der Wandel der Arbeitswelt spiegele sich darin nicht. Das Thema

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Flexibilisierung spiele heute eine große Rolle. So versuchten die Arbeitgeber teilweise, u. a. die Arbeitszeitverkürzungen der Vergangenheit durch individuelle Arbeitsverträge zurückzufahren. Dabei legten die zwischenzeitlich erreichten Produktivitätssteigerungen vielmehr eine Verkürzung der Arbeitszeit nahe. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssten mehr geschützt werden. Dazu müsse der Gesetzgeber seinen Beitrag leisten und nicht einen noch größeren Rahmen für Flexibilität zulassen. Stattdessen solle die zulässige Wochenhöchstarbeitszeit von bisher 48 auf 40 Stunden gekürzt werden. Besonders notwendig sei angesichts der neuen technischen Möglichkeiten ein Recht des Arbeitnehmers auf Nichterreichbarkeit. Die Fraktion fordere darüber hinaus, einen zeitnahen Ausgleich von Mehrarbeit zu schaffen und – soweit als möglich – Nacht- und Wochenendarbeit zu reduzieren und eine Antistressverordnung auf den Weg zu bringen. All das diene auch dem Ziel, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vor Erkrankung und Burn-out zu schützen.

Die **FRAKTION BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN** betonte, dass die Beschäftigten mehr Zeitsouveränität forderten. Aber eine starre Reduzierung der zulässigen Wochenhöchstarbeitszeit von 48 auf 40 Stunden, wie von den LINKEN gefordert, sei darauf die falsche Antwort. Die Menschen verlangten mehr Flexibilität, die sie nach ihren eigenen Interessen nutzen könnten. Das resultiere auch aus den neuen Lebensmodellen, bei denen Erziehungs-, Pflegearbeit u. a. m. nicht mehr automatisch von der Hausfrau erbracht würden. Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie regele sich nicht von allein. Auch in diesem Kontext sei eine neue Aufteilung zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeit notwendig. Bisher eröffne Teilzeit oft schlechtere Karrierechancen und führe zu geringerer Bezahlung. Daher die Forderung der Fraktion, diese starren Grenzen abzubauen und für Vollzeitstellen einen Zeitkorridor von 30 bis 40 Stunden zu schaffen. Zuerst aber sei die Forderung nach einem umfassenden Rückkehrrecht von Teilzeit- auf Vollzeitarbeit zu erfüllen.

Berlin, den 29. März 2017

Gabriele Schmidt (Ühlingen)
Berichterstatterin

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.